

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

*IL CODICE DEI DIPENDENTI DEL CNI E DEL CONSIGLIO DELL'ORDINE TERRITORIALE
IL REGIME DI INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DEGLI INCARICHI*

*Roma, Centro Congresso Frentani,
4 giugno 2015*

*Il Codice di Comportamento Generale
Il Codice di Comportamento Specifico
Inconferibilità ed Incompatibilità: il Decreto Legislativo 39/2013*

Rosalisa Lancia



AGENDA

IL CODICE DI COMPORTAMENTO GENERALE

- Il Codice dei dipendenti pubblici: *ratio* e contenuti del c.d. «Codice Generale»
- I principi indefettibili del Codice dei Dipendenti
- Il dipendente segnalante: il whistleblowing
- Le nuove Linee Guida ANAC sul whistleblowing

IL CODICE DI COMPORTAMENTO SPECIFICO

- Il Codice di comportamento specifico
- Il Codice di comportamento dei Dipendenti del CNI
- Il rapporto tra RPCT Unico e Referente territoriale: previsione e applicazione
- *Il Codice di comportamento dei dipendenti degli Ordini Territoriali – Schema e Linee Guida*

IL D.LGS. 39/2013: INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

- Il D.lgs. 39/2013: l'inconferibilità e l'incompatibilità come lotta alla corruzione
- Gli organi di controllo: ruoli e poteri
- Le sanzioni
- *Gli orientamenti espressi dall'ANAC*

*Sintesi del quadro normativo e
del contesto di riferimento*

La L. 190/2012 per la prima volta ha introdotto un **sistema organico e integrato** di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nel settore pubblico creando una struttura trasversale di *detecting*, di prevenzione e di soppressione di fenomeni di corruzione basata su:

- ✓ **Ampliamento della definizione di corruzione** includendo tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un «malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite»
- ✓ **Trasparenza e accessibilità delle informazioni** inerenti l'attività e l'organizzazione della PA come elementi strumentali alla lotta alla corruzione
- ✓ Introduzione di **nuovi illeciti** connessi al fenomeno corruttivo
- ✓ Formazione mirata ai dipendenti con l'obiettivo di sollecitare **condotte e comportamenti** improntati alla legalità e correttezza
- ✓ **Gestione preventiva dei conflitti di interesse**
- ✓ **Articolato regime sanzionatorio** soggettivo ed oggettivo (enti, dirigenti, dipendenti; sanzioni disciplinari e sanzioni amministrative)
- ✓ **Pluralità di soggetti preposti all'implementazione e al controllo** (ANAC, Autorità amministrative, ente, dipendenti, dirigenti, RPC, RPT)

Principi e capisaldi

Legge 190/2012

Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione

DPR 62/2012

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

D.lgs. 33/2013

Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni

D.lgs. 39/2013

Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012, n. 190

Norme di dettaglio e attuazione



Delibera ANAC n. 145 del 21 ottobre 2014

Parere dell'Autorità sull'applicazione della l. n. 190/2012 e dei decreti delegati agli Ordini e ai Collegi professionali

Obblighi ex Delibera 145/2014

1. Nominare il RPC
2. Nominare il RT, che può coincidere con il RPC
3. Predisporre e adottare il PTPC
4. Predisporre e adottare il PTTI
5. Assolvere agli obblighi di trasparenza e pubblicità («Amministrazione Trasparente»)
6. Adottare il Codice di Comportamento ex DPR 62/2012 e il Codice di Comportamento specifico dell'Amministrazione
7. Attenersi ai divieti di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lgs. 39/2013

Adeguamento CNI e Ordini territoriali

1. Nomina del RPCT Unico Nazionale
2. Regolamento di trasparenza e implementazione della sezione «Consiglio trasparente» sia del CNI che degli Ordini Territoriali
3. Nomina dei Referenti territoriali e adesione al Regolamento
4. Codice di Comportamento ex DPR 62/2012 e Codice di comportamento specifico del CNI/dell'Ordine Territoriale
5. PTPC del CNI, inclusivo della sezione PTTI
6. PTPC territoriale, inclusivo della sezione PTTI, avuto riguardo ai rischi settoriali e ai rischi territoriali
7. Rispetto normativa sull'inconfiribilità e incompatibilità, tenuto conto delle situazioni tipiche della realtà ordinistica

**ORGANI DI VERTICE E DI
INDIRIZZO POLITICO**

**RPCT UNICO
RPCT TERRITORIALE**

**DIPENDENTI
DIRIGENTI**

RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI DI VERTICE E DI INDIRIZZO POLITICO

- Impulso all'adeguamento
- Attività di sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità
- La mancata conformità alla normativa è valutabile come una violazione del principio di legalità
- La mancata conformità può rilevare sia quale responsabilità dell'ente, sia quale responsabilità disciplinare (dipendente/ingegnere)

RESPONSABILITÀ DEL RPCT UNICO E DEL RPCT TERRITORIALE

- L'adeguamento richiede organizzazione, procedure, regolamenti e una figura di «Responsabile»
- Il Responsabile è figura di controllo (risponde per le azioni ma, soprattutto, per le omissioni)
- La responsabilità del Responsabile si esclude solo se dimostra di aver fatto tutto quanto richiesto dalla normativa di riferimento e di aver operato correttamente il controllo
- Il RPC/RT ha anche ruoli operativi

RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI/DIRIGENTI

- La conformità è un obbligo dei dipendenti
- La normativa di Auto-regolamentazione deve essere conosciuta dai dipendenti
- Responsabilità disciplinare, fatte salve le ipotesi di reato
- Generale dovere di collaborazione eseguendo le richieste del RPCT
- Formazione obbligatoria sulle previsioni del Codice di Comportamento

Sanzioni

Pecuniarie

Amministrative

Disciplinari

Invalidità degli
atti

Pubblicazione
della sanzione

Delibera ANAC 145/2014 e Sanzioni per l'ente

«(...)l'art. 19. co. 5, DL. 90/2014 (...) prevede una sanzione amministrativa **non inferiore a Euro 1000 e non superiore a Euro 10.000** nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza o dei Codici di Comportamento»

Regolamento ANAC 9 settembre 2014 e Sanzioni

Equivale a omessa adozione:

- ❖ Approvazione di un provvedimento **puramente ricognitivo** di misure, in materia di anticorruzione, in materia di adempimento degli obblighi di pubblicità ovvero in materia di Codice di comportamento
- ❖ Approvazione di un provvedimento **il cui contenuto riproduca in modo integrale analoghi provvedimenti** adottati da altre amministrazioni, **privo di misure specifiche** introdotte in relazione alle esigenze dell'amministrazione interessata
- ❖ L'approvazione di un provvedimento **privo di misure per la prevenzione del rischio** nei settori più esposti, **privo di misure concrete di attuazione degli obblighi di pubblicazione** di cui alla disciplina vigente, **meramente riprodotto del Codice di comportamento emanato con DPR 62/2013**

DANNO ECONOMICO
(ORDINE)

DANNO REPUTAZIONE
(ORDINE, CNI, CATEGORIA PROFESSIONALE)

Il Codice di Comportamento

PREMESSE

- Con l'approvazione della Legge n. 190/2012, l'ordinamento italiano passa da un approccio finalizzato alla sola repressione dei fenomeni corruttivi ad un approccio concentrato sulla **fase della prevenzione**, promuovendo l'integrità come modello di riferimento
- La promozione dell'integrità implica, da un lato, creare e divulgare la consapevolezza delle conseguenze negative di comportamenti non etici; dall'altro, introdurre meccanismi e strumenti finalizzati a rendere le PPAA trasparenti e socialmente controllabili, con specifico riferimento alle attività maggiormente esposte a rischio corruzione
- Il raggiungimento di tali fini è fondato, secondo la L. 190/2012, su quattro pilastri:
 1. adozione del PTPC che ha ad oggetto la mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione, indicando al contempo misure di prevenzione, gestione e mitigazione del rischio;
 2. innalzamento dei livelli di trasparenza
 3. **adozione di misure per l'integrità dei dipendenti/dirigenti/ funzionari**
 4. **tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)**



INTEGRITÀ DEI DIPENDENTI DELLE PPAA

Le misure riguardanti l'integrità del personale delle Pubbliche Amministrazioni (dipendenti/funzionari/dirigenti) fanno particolare riferimento a:

1. nuovo sistema di Codici di Comportamento e di responsabilità disciplinare
2. nuovi strumenti atti a garantire l'imparzialità delle amministrazioni pubbliche con particolare riferimento agli istituti di «inconferibilità» e «incompatibilità» degli incarichi di cui al D.lgs. 39/13
3. sistema di incompatibilità rigidamente disciplinato dal novellato art. 53 del D.lgs. 165/01

RATIO E PRESUPPOSTI LEGISLATIVI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

- La L. 192/2012 (art. 1, commi 44 e 45) novellando l'art. 54 del D.lgs. 165/2001 ("Codici di comportamento dei dipendenti pubblici") ha assegnato al Governo la competenza di definire un Codice di comportamento dei dipendenti delle PPAA il cui scopo è assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali basilari e la cura dell'interesse pubblico
- Il DPR 62/2013, in attuazione di quanto sopra, definisce il «**Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici**» che rappresenta il «**Codice di comportamento generale**», applicabile nel pubblico impiego, e che costituisce la base minima e indefettibile di ciascun Codice di comportamento adottato a livello di singola Amministrazione
- A questo Codice Generale, ai sensi dell'art. 54, se ne aggiunge un altro, c.d. **Codice di comportamento specifico**, adottato dalle singole Amministrazioni ad integrazione e specificazione del primo e che tiene conto delle peculiarità dell' Amministrazione cui è riferito, avuto riguardo a dimensioni, organizzazione interna, livelli di rischio previsti, azioni preventive e/o mitigatrici
- L'adozione del Codice di Comportamento specifico del CNI/Ordini Territoriale, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta, una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e, in quanto tale, è parte essenziale e sinergica del PTPC
- L'importanza di una cultura etica nella PA è confermata dalla previsione di una responsabilità disciplinare oltre che di responsabilità civili, amministrative e contabili eventualmente collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti (cfr. art. 54, co. 3 D.lgs. 165/2001). Violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento di cui all'art. 55 quater del D.lgs. 165/01



REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO SPECIFICO

- Con Delibera 75/2013 l'ANAC ha definito linee guida, criteri e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione, ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione; nelle Linee Guida non vengono principalmente citati gli Ordini e i Collegi professionali
- Nella predisposizione dei Codici di comportamento (sia del CNI, sia nello Schema di Codice suggerito per gli Ordini) le Linee Guida di ANAC vengono temperate, tenuto conto della specificità dell'ordinamento ordinistico
- A prescindere dai contenuti specifici di ciascun Codice, il DPR 62/2013 trova applicazione in via integrale in ogni amministrazione destinataria; è pertanto utile fare un rinvio al Codice di comportamento Generale al fine di considerarlo parte integrante e sostanziale del Codice di comportamento specifico
- Il Codice deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione. Il Responsabile si avvale del supporto e della collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD); nel nostro caso tenuto conto della specificità, il Codice CNI è stato generato dalla collaborazione dell'intero Team di Progetto (RPCT, Consigliere Segretario, Consigliere Tesoriere, rappresentanza degli uffici operativi)
- Le Linee guida prevedono, per l'approvazione del Codice, una procedura di coinvolgimento degli stakeholder. A fronte della peculiarità del regime ordinistico, si è ritenuto che l'approvazione da parte dell'organo collegiale (Consiglio) -espressione degli iscritti- e la redazione da parte di un Team -espressione dei dipendenti/amministrazione/gestione dell'ente- ben rappresenta una forma di coinvolgimento dei diversi portatori di interesse
- Successivamente all'approvazione, il Codice va inserito nel sito istituzionale, va trasmesso ai dipendenti e collaboratori e va comunicata ad ANAC la relativa adozione e il link per la sua consultazione

CONTROLLI SULL'OSSERVANZA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

- Il RPCT è una funzione centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e monitoraggio del codice di comportamento
- Il RPCT verifica annualmente il livello di attuazione del Codice, rilevando, a titolo esemplificativo, il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate, le aree di attività in cui maggiormente si concentra il più alto tasso di violazioni, provvedendo alla comunicazione di tali dati all'ANAC, assicurando che i dati siano considerati in sede di aggiornamento sia del PTPC sia del codice stesso, dandone pubblicità sul sito istituzionale
- Il RPCT, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, ha il potere di attivare, in raccordo con l'Ufficio Disciplina, le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale
- Il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei codici è poi assicurato dai responsabili gerarchici che dovranno promuovere e accertare la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento - sia generale, sia specifico - da parte dei dipendenti sottoposti
- I responsabili gerarchici si occupano della formazione e dell'aggiornamento dei dipendenti assegnati alle proprie strutture in materia di trasparenza ed integrità, soprattutto con riferimento alla conoscenza dei contenuti del codice di comportamento - sia generale, sia specifico – potendo altresì segnalare particolari esigenze nell'ambito della programmazione formativa annuale
- Il controllo sull'operato dei responsabili gerarchici è svolto dal soggetto sovraordinato che attribuisce gli obiettivi ai fini della misurazione e valutazione della performance



LA VIOLAZIONE DEL CODICE

- La violazione degli obblighi contenuti nel codice di comportamento - sia generale, sia specifico - costituisce fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del relativo procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni
- In sede di predisposizione del codice, l'amministrazione può specificare, in corrispondenza di ciascuna infrazione, il tipo e l'entità della sanzione disciplinare applicabile, individuata tra quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, oltre a quelle espulsive nei casi indicati dai commi 2 e 3 dell'art. 16 del Codice Generale
- Oltre agli effetti di natura disciplinare, penale, civile, amministrativa e contabile, tali violazioni rilevano, infine, anche in ordine alla misurazione e valutazione della performance
- Quanto sopra non introduce nuove sanzioni, ma soltanto e ove necessario dà la possibilità di articolare, in relazione alle violazioni dei singoli obblighi contenuti dal codice di comportamenti, le sanzioni previste dalle legge e dalla contrattazione collettiva; e ciò al solo fine di limitare il potere discrezionale dei responsabili degli Uffici per i procedimenti disciplinari, a tutela dei singoli dipendenti.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE: I SOGGETTI DESTINATARI

- Il Codice di Comportamento specifico dovrà individuare le categorie di destinatari cui si applica avuto riguardo alle specificità dell'ente, precisando le varie tipologie di dipendenti (dipendenti/funzionari/dirigenti) ed eventualmente procedendo a una ricognizione esemplificativa delle strutture sottoposte all'applicazione
- E' prevista l'estensione, con il solo limite della compatibilità, degli obblighi previsti dal codice generale *“a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione»*
- L'applicazione del Codice di Comportamento specifico a questi soggetti richiede:
 - l'individuazione delle categorie di collaboratori e consulenti esterni
 - L'inserimento, nei contratti di acquisizione delle collaborazione, delle consulenze e dei servizi vengano di clausole di risoluzione e decadenza del rapporto in caso di violazioni del Codice stesso da parte dei collaboratori e consulenti esterni

PRINCIPI INDEFETTIBILI MINIMI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di Comportamento specifico deve contenere:

- una declinazione delle regole del Codice di Comportamento generale all'interno dell'ente
- la definizione di ulteriori e specifiche regole elaborate sulla base delle peculiarità dell'ente, o integrando e specificando l'articolato del Codice Generale, oppure inserendo disposizioni nuove

Le regole generali, che poi devono essere adottate alle singole realtà, sono attinenti a:

- ✓ Regali, compensi e altre utilità
- ✓ Partecipazione ad associazione e organizzazioni
- ✓ Obbligo di astensione nel caso di conflitti di interesse
- ✓ Prevenzione della corruzione e obblighi di collaborazione dei dipendenti con il RPCT soprattutto con riferimento alla comunicazione di dati, segnalazioni
- ✓ Misure di tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione (whistleblowing)
- ✓ Trasparenza e tracciabilità dei processi decisionale
- ✓ Comportamento collaborativo degli uffici tenuti a garantire la comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione
- ✓ Regole comportamentali nei rapporti privati/in servizio/con il pubblico
- ✓ Disposizioni particolari per i dirigenti, se vi sono
- ✓ Regole specifiche in tema di Contratti ed altri atti negoziali



WHISTLEBLOWING E TUTELA DEL DIPENDENTE

- Quale dovere di collaborazione, il Codice di comportamento prevede che il dipendente segnala in via riservata al RPC le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. A fronte di questo il RPC adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante e garantisce che la sua identità non sia rivelata in maniera inappropriata oppure indebita, applicando a titolo di tutela le norme dell'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 secondo cui:
 - a) Il segnalante non può essere sanzionato, licenziato, sottoposto a misura discriminatoria, diretta o indiretta avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, fatti salvi i casi di responsabilità per calunnia o diffamazione
 - b) L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione
 - c) Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato
 - d) La segnalazione è sottratta al diritto di accesso ex art. 22 e 22 L 241/1990
- La tutela approntata al dipendente è ovviamente un interesse dell'ordinamento poiché finalizzato all'emersione dei fenomeni di corruzione e mala gestio
- La tutela deve essere approntata da tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni, quindi non solo il RPC ma anche l'autorità giudiziaria e la Corte dei Conti (nel caso di competenza)
- Con la L. 90/2014, **anche ANAC può ricevere notizie e segnalazione di illeciti nelle forme di cui all'art. 54 bis avanzate da dipendenti di altre amministrazioni**
- **L'ANAC, ai sensi dell'art. 54 bis può gestire solo le segnalazione di dipendenti pubblici e presuppone che il segnalante sia individuato:** segnalazioni provenienti da cittadine o imprese oppure segnalazioni autonome non potranno essere gestite ai sensi di queste tutele, anche se verranno accolte e trattate con un iter diverso

WHISTLEBLOWING E LINEE GUIDA ANAC (DETERMINAZIONE N. 6 DEL 28 APRILE 2015)

- «*Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)*» indicano le procedure che l'ANAC intende seguire per gestire le segnalazioni delle quali è destinataria
- La tutela riguarda solo i **dipendenti pubblici che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, abbiano conosciuto condotte illecite.**
- Il segnalante deve rendere nota l'identità. Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione ma in maniera diversa da quella di cui alla procedura stabilita con le linee guida
- La segnalazione non sostituisce la denuncia all'Autorità Giudiziaria
- Il dipendente deve essere in buona fede e la tutela cessa in caso di *malicious report*
- In caso di necessità di rivelare l'identità del segnalante **(«imprescindibilità»)** **questa sarà valutata dal Responsabile UPD che dovrà motivare l'accoglimento o il diniego**
- Le segnalazioni devono essere indirizzate direttamente al RPC e i Codici di Comportamento riportano riportare misure specifiche nel caso il cui questi ometta di approntare le tutele al whistleblower
- La gestione delle segnalazioni richiede **procedure in parte organizzative e in parte tecnologiche** che assicurino sicurezza, tracciabilità, anonimato, conservazione dati
- **Non è prevista ma è auspicabile una tutela anche per i consulenti e collaboratori** a qualsiasi titolo nonché per i collaboratori di imprese fornitrici dell'amministrazione.
- Se la segnalazione ha ad oggetto il **comportamento del RPC**, questa andrà fatta direttamente all'ANAC compilando una modulistica predisposta specificamente

IL CODICE DI COMPORTAMENTO SPECIFICO DEI DIPENDENTI DEL CNI

- Con Delibera di Consiglio del 22 aprile 2015, il CNI ha approvato il proprio «Codice di Comportamento per il personale dipendente del Consiglio Nazionale degli Ingegneri»
- Il Codice è stato:
 - i. pubblicato sul sito Tuttoingegnere/Consiglio trasparente/Disposizioni generali
 - ii. Consegnato ai dipendenti e ai Consulenti e collaboratori continuativi
- La redazione del Codice ha tenuto conto della peculiarità del CNI e, nella ripartizione di compiti, ruoli e responsabilità, è stata fatta un'opera di coordinamento tra il D.lgs. 165/2001 e la legislazione istitutiva e regolante i Consigli nazionali (RD. 2537/1925; D.Lgs.Lgt. 382/1944; DPR 169/2005), avuto riguardo anche alle funzioni espressamente attribuite dal CNI in sede di adeguamento alla normativa anticorruzione e trasparenza
- A fronte di questo, è stato attribuito un ruolo «amministrativo/gestionale» del Consiglio al Consigliere Segretario, in coordinamento con il RPCT e i responsabili gerarchici
- La redazione è stata frutto di un'attività coordinata del Team di lavoro espressione degli interessi coinvolti
- L'approvazione del Codice è avvenuta collegialmente



IL CODICE DI COMPORTAMENTO SPECIFICO DEI DIPENDENTI DEL CNI – PREVISIONI DA ATTENZIONARE

ART. 2, COMMI 6, 7 E 8

Estensione degli obblighi di condotta, per quanto compatibili, a

- Tutti i collaboratori e consulenti di cui il CNI si avvale a qualsiasi titolo
- Tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino o prestino servizi a favore del CNI
- A tutti i Consiglieri componenti il Consiglio

ART. 3, COMMA 1 E 8

A. Necessità di policy e procedure in materia di regali, compensi e altra utilità

B. Impossibilità per il dipendente di accettare incarichi di collaborazione, consulenza, ricerca, studio, né a titolo oneroso né gratuito da soggetti privati che nel biennio precedente:

- siano stati aggiudicatari di appalti o di affidamenti di lavori, servizi, forniture, consulenza
- Abbiano ricevuto sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari nell'ambito di procedure curate direttamente dal dipendente o da altro ufficio con cui il dipendente sia in stretto rapporto

ART. 7, COMMA 3

Obbligo di collaborazione con il RPCT per tutte le attività finalizzate al contrasto della corruzione e ad assicurare la trasparenza

ART. 14, COMMI 2, 5 E 6

- Le funzioni di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione del Codice sono attribuite al RPCT e al Consigliere Segretario
- Il RPCT e il Consigliere Segretario organizzano attività di formazione, su base annuale e sistematica, favore dei dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare

RUOLO DEL RPCT UNICO NAZIONALE

- Ruolo centrale in merito al monitoraggio del rispetto e applicazione del Codice dei Dipendenti
- Poiché il Codice dei Dipendenti è uno strumento essenziale della lotta alla corruzione, il RPCT Unico assume un ruolo di referente anche relativamente al rispetto dei Codici degli Ordini territoriali
- Molte previsioni (sia del Codice CNI sia dello Schema di Codice per gli Ordini Territoriali) riportano un'attività di raccordo tra il Referente territoriale e il RPCT Nazionale Unico che ha un compito di supporto, coordinamento, soggetto referente di segnalazioni e illeciti
- Il raccordo tra l'organo di controllo nazionale e quelli territoriali si evince dalla lettura dello Schema del Codice dei dipendenti predisposto per gli Ordini (in particolare art. 18 , Testo e Linee guida), secondo cui:
 - i. RPCT territoriale riferisce con cadenza annuale al RPCT Unico lo stato dell'applicazione della normativa in materia di trasparenza, anticorruzione, incompatibilità e inconfiribilità
 - ii. Coinvolgimento del RPCT Unico in caso di **violazioni significative** riscontrate dal Referente Territoriale in materia di trasparenza/anti-corruzione/conferimento incarichi
 - iii. Cooperazione del RPCT territoriali durante le eventuali attività di verifica disposte dal RPCT Unico Nazionale

RAPPORTO TRA IL RPCT UNICO NAZIONALE E RPCT TERRITORIALI

- Insussistenza di vincolo gerarchico
- Ruolo di indirizzo, sensibilizzazione, coordinamento e supervisione del RPCT Unico Nazionale
- Responsabilità di ciascun Referente per le attività svolte all'interno del proprio Ordine (PTPC specifico, Codice Comportamento Specifico, verifica inconfiribilità/incompatibilità, etc.)
- Possibilità per il RPCT Unico Nazionale di verificare lo stato di adeguamento della normativa negli Ordini, mediante richiesta di informazioni, dati e tempistiche sulla base randomica o segnalazione
- In caso di riscontrato inadempimento agli obblighi di adeguamento, possibilità per il RPCT Unico Nazionale di attivarsi per sollecitare il RPCT territoriale all'adeguamento e, se del caso, di segnalare al Consiglio dell'Ordine di pertinenza
- Report annuale del RPCT Unico Nazionale al CNI sull'adeguamento degli Ordini territoriali alla normativa trasparenza e anti-corruzione

RUOLO DI COORDINAMENTO DEL RPCT UNICO NAZIONALE

- Attività di coordinamento, controllo e reportistica
- L'attività di coordinamento è la più significativa e si attua attraverso
 - i. Contatti diretti* tra RPCT Unico Nazionale e referenti territoriali, al fine di creare una funzione di controllo articolata su base nazionale e territoriale
 - ii. Condivisione* tra il RPCT Unico Nazionale e referenti territoriali di un «Programma di attività e controlli» in cui ciascuno ha un ruolo e una competenza
 - iii. 2 incontri* per anno organizzati e gestiti dal RPCT Unico aventi lo scopo di analizzare gap e problematiche riscontrate, di condividere azioni di rimedio, di erogare formazione specifica ai RPCT
 - iv. Tenuta dello scadenziario* e indicazione delle scadenze ai RPCT territoriali (i.e. Relazione del Responsabile Prevenzione Corruzione da produrre entro il 31 dicembre di ciascun anno)

ATTIVITÀ DEL RPCT UNICO NAZIONALE E DEL RPCT TERRITORIALI

Il rapporto di indirizzo e coordinamento richiede che sia il RPCT Unico che i Referenti territoriale procedano **all'esecuzione di proprie e specifiche attività**. Tendenzialmente la attività svolte da RPCT Unico e RPCT Territoriali sono le stesse, con l'ovvia precisazione che:

- il RPCT svolge le proprie attività nell'ottica di approntare una «cornice», fornendo contenuti minimi indefettibili che vanno poi sviluppati dal Referente locale con riguardo alla propria realtà
- Il RPCT Unico fornisce metodologie, schemi da utilizzare, supporto operativo in caso di difficoltà o di situazioni potenzialmente in violazione;
- Il Referente territoriale svolge le proprie attività avuto riguardo esclusivamente alla realtà che rappresenta, fornendo quindi informazioni su base locale, ovviamente seguendo metodologie, schemi, supporto messi a disposizione del RPCT

DETTAGLIO DELLE ATTIVITÀ DEL RPCT UNICO E RPCT TERRITORIALE

- **Elaborazione della proposta di PTPC, inclusivo della sezione Trasparenza**, da sottoporre al Consiglio
- **Verifica dell'attuazione del PTPC** e proporre modifiche nel caso di significative violazioni o mutamenti dell'organizzazione.
- Predisposizione e attuazione del Piano di controllo annuale
- Verifica della **rotazione degli incarichi**, le procedure per formare i dipendenti maggiormente esposti al rischio corruzione e per somministrare l'adeguata formazione
- **Diffusione e monitoraggio del Codice di Comportamento e gestione delle segnalazioni dei dipendenti**
- **Denuncia all'Autorità** laddove ravvisi fatti che costituiscano notizia di reato
- Verifica del rispetto delle condizioni di **incompatibilità e inconfiribilità**
- Redazione della **Relazione Annuale del PTPC entro il 31.12 di ogni anno**
- Predisposizione di **Piani Formativi**
- **Regulatory watching**



*Inconferibilità ed incompatibilità
degli incarichi*

INTRODUZIONE E RATIO DELLA NORMA

- Il D.lgs. 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi è l'ultimo pilastro su cui si fonda la normativa Anti-corruzione poiché mira a prevenire e/o gestire le situazioni idonee a creare conflitti di interesse sul presupposto che il conflitto di interesse sia un caso generatore tipico di corruzione
- Disciplina le ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi **presso le PPAA** (di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001) e **presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico**, con particolare riguardo a:
 - soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni
 - Soggetti titolari di cariche politiche
- È la norma:
 - più discussa dell'impianto normativo, di più difficile comprensione e interpretazione
 - che, più di ogni altra, richiede, per la sua applicazione al regime ordinistico, attività di adeguamento (basti pensare alla circostanza che gli Ordini non sono finanziati dalla PA e che i componenti degli Ordini non sono di nomina pubblica)
- Capisaldi della norma sono
 - ✓ Mappatura di situazioni di inconfiribilità degli incarichi e incandidabilità
 - ✓ Vigilanza del RPC e dell'ANAC sul rispetto delle relative disposizioni
 - ✓ Nullità degli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione dei precetti
 - ✓ Decadenza dall'incarico decorso il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione che il RPC fa all'interessato
 - ✓ Esibizione e Pubblicazione delle dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità da parte del soggetto che ricopre incarichi

Enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 1, co.2, c)

Le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle PPAA, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi

- **Inconferibilità**, è la preclusione permanente o temporanea a conferire gli incarichi previsti dal D.lgs. 39/2013 a soggetti che:
 - abbiamo riportato condanne penali per i reati contro la PA (corruzione, peculato, malversazione, abuso d'ufficio, rifiuto di atti d'ufficio, etc)
 - abbiamo svolto/ricoperto incarichi in enti di diritto privato regolati/finanziati da PA o svolto attività professionali a favore degli enti stessi
 - siano stati componenti di organi di indirizzo politico
 - L'inconferibilità è una **situazione non risolvibile di contrasto tra diverse situazioni o status**, preclusiva dell'assunzione di cariche
 - Il regime delle inconferibilità è direttamente applicabile anche agli incarichi sottoscritti prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 39/2013
-
- **Incompatibilità**, obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 gg, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla PA che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico
 - L'incompatibilità è **una condizione risolvibile di contrasto** tra diverse situazioni e incarichi che può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili
 - A fronte dell'art. 29 ter DL69/2013 (come inserito dalla legge di conversione 98/2013), **in sede di prima applicazione gli incarichi conferiti prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 39/2013 in conformità alla normativa vigente prima della stessa data, non hanno effetto come causa di incompatibilità** fino alla scadenza già stabilita per i medesimi incarichi e contratti

DEFINIZIONI (CONTINUA)

- **Incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati**, *la carica di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore dell'ente*
- **Incarichi amministrativi di vertice**, *gli incarichi di livello apicale, quali quelli di Segretario Generale, capo Dipartimento, Direttore Generale o posizioni assimilate nelle PPAA e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o eterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione*
- **Incarichi dirigenziali interni**, *gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione*
- **Incarichi dirigenziali esterni**, *gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni*
- **Incarichi di amministratore in enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico**, *gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.*

CASI DISCIPLINATI DEL D.LGS. 39/2013

- Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione (art. 3)
- Inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni (art. 4)
- Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale (art. 6)
- Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale o locale (art. 7)
- Incompatibilità tra incarichi nelle PPAA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PPAA nonché lo svolgimento di attività professionale (art. 9)
- Incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 11)
- Incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 12)
- Incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 13)

VIGILANZA DEL RPC

La vigilanza e il controllo sull'applicazione della normativa in tema di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi è rimesso al RPCT che si occupa di verificare il rispetto, all'interno dell'amministrazione, delle disposizioni del d.lgs. 39/2013.

Il RPCT pertanto

- Prevede nel PTPC meccanismi di prevenzione, mitigazione e gestione delle incompatibilità/inconfiribilità
- Contesta all'interessato l'esistenza oppure l'insorgere di situazioni di inconfiribilità/incompatibilità
- Segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del d.lgs. 39/2013 all'ANAC, all'AGCM ai fini dell'esercizio delle funzioni ex L. 215/2004 e alla Corte dei Conti

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al RPCT, comunque motivato, è comunicato all'ANAC che entro 30 gg può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione.

VIGILANZA DELL'ANAC

- L'ANAC vigila sul rispetto delle disposizioni del d.lgs. 39/2013 da parte di tutti i soggetti destinatari
- L'ANAC, a seguito di segnalazione o d'ufficio, può sospendere la procedura di conferimento dell'incarico con un proprio provvedimento che contiene osservazioni o rilievi sull'atto di conferimento dell'incarico (*nonché può segnalare il caso alla Corte dei Conti per l'accertamento di responsabilità amministrative*)
- L'Amministrazione, ente, etc, che intende procedere comunque al conferimento dell'incarico deve motivare l'atto tenuto conto delle osservazioni dell'ANAC

SANZIONI

- ❖ Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione del D.Lgs. 39/2013 e i relativi contratti sono nulli
- ❖ I componenti degli organi che hanno conferito incarichi nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati (sono esenti da responsabilità solo gli assenti o dissenzienti)
- ❖ I componenti degli organi che hanno conferito incarichi nulli non possono per 3 mesi conferire incarichi di loro competenza
- ❖ L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013 è pubblicato sul sito dell'ente che ha conferito l'incarico
- ❖ Lo svolgimento degli incarichi in una situazione di incompatibilità produce la decadenza dall'incarico (e la risoluzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo connesso). La decadenza **opera automaticamente** decorsi 15 giorni dalla contestazione dell'insorgere della causa di incompatibilità mossa dal RPCT

DICHIARAZIONI SULLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ O INCOMPATIBILITÀ

- ❖ All'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità di cui al D.Lgs. 39/2013. Tale dichiarazione è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico
- ❖ Nel corso dell'incarico, con cadenza annuale, l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità
- ❖ Le dichiarazioni attinenti alle posizioni di inconferibilità ed incompatibilità sono pubblicate nel sito dell'ente che ha conferito l'incarico
- ❖ La dichiarazione mendace relativa alle incompatibilità ed inconferibilità comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico per un periodo di 5 anni, fatte salve tutte le altre responsabilità, anche penali

INCOMPATIBILITÀ DEL PRESIDENTE DELL'ORDINE – DELIBERA ANAC N. 8 DEL 21 GENNAIO 2015

- Il tema delle incompatibilità è stato reiteratamente trattato da ANAC
- Con particolare riguardo all'incompatibilità relativa alle cariche ordinistiche, la Delibera 8/2015 fornisce indicazioni importanti che poi sono state riprese ed esplose recentemente dal Presidente Cantone durante un'Audizione alle Commissioni Affari Costituzionali e Affari Sociali dell'11 marzo u.s
- Con particolare riguardo all'incompatibilità tra incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette (Presidente dell'Ordine) e la carica di parlamentare, l'ANAC ha dichiarato che:
 - Non esiste un tema di inconferibilità perché la carica di parlamentare non è prevista nell'art. 6 del d.lgs. 39/2013
 - Esiste un tema di incompatibilità ai sensi dell'art. 11, co.1, d.lgs. 39/2013
 - la valutazione sulla reale sussistenza di incompatibilità va fatta di caso in caso, sulla base del contenuto e dell'ampiezza delle deleghe gestionali attribuite al soggetto in questione
 - La valutazione va fatta sotto un duplice profilo, ovvero lato Ordine e lato Parlamento
 - Solo nel caso del lato Ordine l'ANAC può intervenire con la propria attività di controllo



Grazie per l'attenzione!

Rosalisa Lancia
Area Formazione e Consulenza
Legislazione Tecnica

r.lancia@legislazionetecnica.it
www.legislazionetecnica.it